



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL MUEBLE Y AUXILIARES DE GIPUZKOA 1999-2000

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1. Ambito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ambito Funcional.

Las actividades afectadas en el presente Convenio Colectivo son:

1. Fábricas de muebles.
2. Ebanistería de mueble.
3. Muebles curvados.
4. Somieres.
5. Tallistas de mueble.
6. Muebles de junco.
7. Industrias auxiliares del muebles.

Artículo 3. Ambito Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

Artículo 4. Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1999 y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2000.

El preaviso de denuncia del próximo Convenio se realizará antes del 1.º de noviembre del 2000.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los resultados electorales al 31 de julio del 2000.

Artículo 5. Absorción y Compensación.

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son arbsorbibles y compensables por las mejoras de toda clase (Pluses y cualesquiera otros devengos) que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio y las establecidas legalmente.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas en

cuanto aquéllas en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la aplicación de las mismas.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 7. Retribuciones Tablas Salariales.

Las Tablas Salariales para la vigencia del presente Convenio son las que figuran como Anexo.

1. Salario Base de Convenio: Se considerará Salario Base Convenio el que figura como tal en las columnas A de las Tablas Salariales anexas.

2. Plus Convenio Día de Trabajo: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en las columnas B de las Tablas Salariales anexas. Este Plus se percibirá por día de trabajo.

3. Prima por Carencia de Incentivo: El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por día de trabajo, en concepto de Carencia de Incentivo, un incremento del 25% sobre la suma de las columnas A + B de las Tablas Salariales anexas. Dicha prima por carencia de incentivo se determina en las columnas C de las Tablas mencionadas.

Las retribuciones salariales para el período 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999, que figuran en las tablas salariales anexas se han elaborado aplicando un 2% sobre las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1998.

Para el período 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre del 2000, la tabla de retribuciones mínimas tendrá un incremento igual al IPC correspondiente al año natural de 1999 más el 0,5 puntos.

A los efectos de aclarar el carácter de «días de trabajo» a efectos de retribución del Plus Convenio y Carencia de Incentivo, se recoge el dictamen de la Comisión Mixta de fecha 7 de noviembre de 1996 que establece que si las retribuciones percibidas por los trabajadores se ajustan a lo establecido en las Tablas Salariales del Convenio vigente, debe entenderse por día de trabajo todos los días laborales establecidos por calendario oficial y que por lo tanto los sábados deben entenderse incluidos a los efectos de retribución por Plus Convenio y por Prima Carencia de Incentivo. No obstante, si las retribuciones que perciben los trabajadores en cómputo global son superiores a las establecidas en Convenio, se estará a lo que al respecto hayan pactado las partes pudiendo surtir efectos la compensación y absorción.

Artículo 8. Retribución dominical y de días festivos.

Su importe será el Salario que se señala en la columna A de la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, más el Plus de Antigüedad, en su caso.

Artículo 9. Plus de antigüedad.

Se abonarán quinquenios cada uno de ellos en la cuantía establecida para cada categoría profesional en la tabla de antigüedad anexa al presente Convenio. Para el período 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999 dichas tablas se han elaborado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 1998 en un 1%.

A partir del 1 de enero del 2000 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al 50% de la suma del IPC de 1999 más 0,5 puntos.

Artículo 10. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, penosas y peligrosas, declaradas por la Autoridad Laboral, percibirán una bonificación sobre el salario de la columna A del presente Convenio, incrementado con el Plus de Antigüedad, de un 20, 25 ó 30% según concurren una, dos o las tres circunstancias anteriormente descritas.

Los efectos económicos de las resoluciones de la Autoridad competente en esta materia se retrotraerán al inicio del expediente administrativo correspondiente.

Artículo 11. Desgaste de herramientas y ropa de trabajo.

Los trabajadores que utilicen herramienta propia por indicación y para trabajos por cuenta de la Empresa, recibirán una indemnización, por este concepto, de 359 pesetas semanales durante el primer período de vigencia de este Convenio.

A partir del 1.º de enero del año 2000, dicho importe experimentará un incremento igual al IPC de 1999 más el 0,5 puntos.

La Empresa facilitará a cada trabajador en el transcurso del año dos buzos o prendas de trabajo.

Artículo 12. Plus de Distancia.

Se establece un Plus de distancia para todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a más de dos kilómetros del centro de trabajo. La cuantía de este Plus será la siguiente:

a) Se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Una vez establecido el abono del mencionado Plus de Distancia, por cambio del domicilio del trabajador se operará de la siguiente forma:

1. Si el cambio de domicilio supone una mayor distancia que la inicialmente establecida y en consecuencia el abono del mencionado Plus de Distancia suponga

un incremento, se abonará por tal concepto el billete del transporte público inicialmente fijado. Esta situación seguirá operando de la misma forma, si se siguen produciendo cambios de domicilio que impliquen una mayor distancia que la de origen.

2. Si el cambio de domicilio supone una menor distancia que la inicialmente establecida y en consecuencia el abono del mencionado Plus de Distancia es inferior, se abonará por tal concepto el importe del billete de transporte público del nuevo domicilio. Esta situación seguirá operando de la misma forma, si se siguen produciendo cambios de domicilio que implique una menor distancia que la de origen.

c) Los trabajadores que al 31-12-97, tengan consolidada en concepto de Plus de Distancia las cantidades de 18,80 ptas. por kilómetro, si el traslado se efectúa en automóvil propio y 8,40 ptas. en los demás casos, mantendrán esta situación con los incrementos que anualmente se concierten, mientras sigan prestando sus servicios para con la Empresa que ha venido aplicando este concepto. A partir del 1.º de enero del año 2000, dichos importes experimentarán un incremento igual al IPC del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

En lo que respecta a los cambios de domicilio del trabajador, operará de igual forma que lo establecido en el apartado b-1 y b-2 del presente artículo.

d) No se aplicarán estos importes si el domicilio del trabajador y el centro de

trabajo se encuentran dentro del casco urbano, a excepción de la localidad de Donostia-San Sebastián.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad que serán de treinta días cada una, abonándose a Salario Real, a razón de 25 días laborables y 5 festivos, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

El abono de dichas gratificaciones se realizará durante la primera quincena de Julio, la de Verano, y dentro de la semana de inmediate anterior al 24 de diciembre, la de Navidad.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Artículo 14. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA. CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo.

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes casos:

Pimero.—Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.—Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso. En estos casos la compensación será equivalente a 1,40 horas, por hora trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en

aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria.

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción

mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta. que regularán las siguientes materias:

- a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º se entienda autorizada la prolongación de jornada.
- e) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.
- d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados sindicales. en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y, los acuerdos

celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 15. Incapacidad Temporal.

—Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Los trabajadores cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sea inferior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán, desde el primer día de baja y hasta completar el primer mes ininterrumpido, un complemento de la Empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100% del salario de Convenio para su categoría profesional. A partir del primer mes ininterrumpido de baja, derivada de la misma contingencia el trabajador percibirá un complemento que complete la prestación de I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores no sufrirán ninguna repercusión en la gratificación extraordinaria correspondiente, como consecuencia de dicha baja.

Los trabajadores cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional sea superior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán a partir del primer mes ininterrumpido de baja, un complemento de la Empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja.

Dichos trabajadores percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada a los mismos, por la cantidad aseguradora, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no complementados hasta el 100% del salario real.

—Enfermedad común y accidente no laboral.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente

no laboral, los trabajadores percibirán a partir del tercer mes ininterrumpido de baja, un complemento de la Empresa que complete la prestación de I.T. hasta el

100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada a los mismos, por la Seguridad Social, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no complementados hasta el 100% del salario real.

En aquellas situaciones de I.T. en las que se produzcan «altas provisionales» y posteriormente nueva baja, ésta se considerará como prolongación de la anterior a los efectos de lo previsto en este artículo.

Artículo 16. Dietas.

Se establecen dietas en la cuantía siguiente:

Dieta completa: 4.600 pesetas.

Media dieta: 1.875 pesetas.

Kilometraje: 37 pesetas.

A partir del 1.º de enero del año 2000, estas cantidades experimentarán un incremento igual al IPC del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

Artículo 17. Servicio Militar.

En el momento de reingreso en la Empresa de los trabajadores que hubiesen cumplido el período de Servicio Militar, se les actualizarán los salarios de igual forma que si hubiesen estado trabajando.

El tiempo de cumplimiento del Servicio Militar o situaciones derivadas de las opciones personales del trabajador con respecto al mismo, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo durante la duración de dicho período y dos meses más.

Artículo 18. Pago de nóminas.

Por acuerdo entre Empresa y trabajadores, se podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad del personal, pudiendo establecerse anticipos a cuenta.

Asimismo, en las Empresas de menos de 50 trabajadores, se podrá pactar la implantación del pago a través de Entidades Bancarias o de Ahorro, negociándose

entre las partes la designación de las mismas.

Artículo 19. Subvención al Euskara.

Los empresarios subvencionarán a los trabajadores las clases de euskara al 100%.

Las Empresas podrán exigir a los trabajadores que usen de este derecho justificación suficiente de su asistencia y aprovechamiento a dichas clases. En caso de que no se aportaran dichas justificaciones o que la inasistencia no tenga justa causa, la Empresa podrá denegar la subvención solicitada y en su

caso podrá exigírsele al trabajador, mediante su descuento en nómina, las cantidades que la Empresa hasta ese momento haya aportado.

Las Empresas podrán designar el centro de estudio.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo para los años naturales de 1999 y 2000 será respectivamente de 1.765 y 1.761 horas anuales de trabajo efectivo, quedando incluidos dentro de la misma los quince minutos de descanso, considerados como de trabajo, en los casos de jornada continuada y turnos.

No obstante lo anterior, las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán convenir con la representación legal de los trabajadores acuerdos distintos sobre los descansos en jornada continuada y turnos. En este caso, las Empresas deberán notificar a la Comisión Mixta del Convenio la iniciación de estas negociaciones, en el plazo máximo de 15 días a partir de la firma del Convenio y que deberán finalizar obligatoriamente en el mes siguiente a la firma. Caso de no llegar a un acuerdo en esta materia será de aplicación lo establecido en el párrafo 1.º de este artículo.

—Calendario de trabajo:

Las Empresas confeccionarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Sobre los calendarios acordados, la Dirección de la Empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias. La Dirección deberá comunicar a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere la establecida en este artículo para cada uno de los años de vigencia.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberán efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales. No obstante, cuando por circunstancias de la producción se produzca una modificación de los calendarios laborales entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, la recuperación de las horas a que dé lugar dicha modificación podrá realizarse durante los meses de enero y febrero del siguiente año, siempre que la jornada diaria no supere las 9 horas y que el tope de horas a recuperar durante esos dos meses no supere las 30

horas. Esta recuperación no repercutirá en la jornada anual que se tenga pactada.

Artículo 21. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se retribuirán treinta días naturales, en concepto de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente veintiséis días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo. De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al

trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se abonarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador, en jornada normal, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

Caso de que parte de los días de vacaciones se disfruten en Navidades, y el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal al inicio de dicho período, las Empresas concederán las vacaciones no disfrutadas, correspondientes

a dicho período, en forma continuada, una vez desaparecida la situación de I.T., en fechas establecidas de mutuo acuerdo, aunque no se hallen dentro del año natural.

En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal que dé lugar a hospitalización, aquél quedará

interrumpido por el tiempo que se mantenga dicha situación, y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

En los casos de que se produzcan una situación de I.T. en período de vacaciones, que no sea complementado por vacaciones suplementarias, los pagos delegados de

las prestaciones por esta contingencia constituirán fondos cuya aplicación será decidida por el Delegado Sindical o Comité de Empresa, según procedan de trabajadores afiliados a Centrales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en este Convenio.

Artículo 22. Licencias.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las Empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real:

a) Por matrimonio: 20 días naturales, de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia, no podrá ser absorbida en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1.—Del cónyuge o hijos, así como de padres, que convivan con el trabajador: 3

días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2.—De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3.—De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

—Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

—Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1.—De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2.—De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3.—De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 kms. e inferior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario

de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social

(facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 30 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 30 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre

que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia, (hasta los 9 meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2

años con anterioridad a la fecha de la solicitud) certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acrediten su situación de convivencia de pareja) tendrán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPITULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 23. Excedencias. Condiciones generales.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y Forzosa.

—Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia.
- c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa. En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

—Excedencia forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con una antigüedad de al menos 5 años en la Empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la Empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plaza en el

mismo centro de trabajo. Su reingreso se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellos trabajadores que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la Empresa, siempre que el número de excedencia no exceda el 4% de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

CAPITULO V

VARIOS

Artículo 24. Bilingüismo.

Las notas que se expongan en los tablonos de anuncios serán hechas en euskara y castellano. Los problemas técnicos que puedan surgir se solucionarán por acuerdo mutuo.

Artículo 25. Finiquito.

Todo trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramiento que estime oportunos. Asimismo podrá exigir la presencia del Delegado de su Sección Sindical o un miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 26. Revisión Médica.

Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica anual a cargo de la Empresa, y dos si el puesto de trabajo se considera tóxico. Esta revisión constará como mínimo de análisis de sangre y orina y reconocimientos de Rayos X.

El resultado de tales pruebas se notificará a los interesados, por escrito.

Artículo 27. Maternidad.

Durante el período de embarazo y a solicitud de la interesada ésta podrá permutar su puesto de trabajo por otro con menor riesgo para su estado, siempre que la trabajadora reúna aptitudes para desempeñar el nuevo puesto y que asimismo el trabajador permutado pueda cubrir el puesto habitual de la embarazada.

En todo caso, la Empresa deberá informar y consultar dichas situaciones con el Comité de Empresa o Delegado Sindical, en su caso.

En los casos de permuta contemplados, tanto la trabajadora embarazada como el trabajador permutado, percibirán las retribuciones que tenían antes de producirse la misma.

El período de baja por parto podrá distribuirlo la interesada según su conveniencia.

Artículo 28. Incapacidad Permanente Parcial e Incapacidad Permanente Total.

Los trabajadores, a los que se les reconozca una Incapacidad Permanente Parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán mantenidos en la Empresa sin pérdida de retribución alguna ni de categoría, aunque tuvieran que ser cambiados de puesto de trabajo.

Los trabajadores a los que se les reconozca una Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán garantizado

un puesto de trabajo en la misma Empresa, siempre y cuando ésta tenga un mínimo

de 15 trabajadores, pasando a disfrutar de las condiciones salariales y de trabajo del nuevo puesto que ocupen.

La Comisión Mixta de Convenio estará facultada para arbitrar soluciones cuando sea imposible el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 29. Indemnizaciones por Fallecimiento e Incapacidades Permanente Absoluta y Total.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una póliza de seguro

que cubra las siguientes contingencias:

—Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 12.000.000 de pesetas.

—Incapacidad permanente y absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad

profesional ocurrido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 12.000.000 de pesetas.

—Incapacidad permanente y total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 7.050.000 pesetas.

El presente artículo entrará en vigor a los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, y no será revisado hasta después del 31 de diciembre del año 2000. Caso de incumplimiento de dicha

obligación serán las Empresas las directamente responsables de las indemnizaciones acordadas.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la Empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en

caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La Empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

Las primas que se deriven de las citadas pólizas se sufragarán por Empresas y trabajadores. Estos últimos aportarán la cuantía de 2.717 pesetas/año que se harán efectivas mediante descuento en la nómina en uno o varios plazos a juicio de la Empresa.

Artículo 30. Plazos de preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

a) Personal titulado: 1 mes.

b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la

indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 31. Período de prueba.

El período de prueba para los contratos con duración determinada será el siguiente: Podrá concertarse por escrito un período de prueba que para las distintas categorías será el siguiente:

—Técnicos titulados: 6 meses.

—Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: 2 meses.

—Personal de oficio y auxiliar administrativo: 1 mes.

—Resto de personal: 20 días.

En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores o iguales al período de prueba anteriormente señalados, se reducirá la duración de éste al 50%.

Artículo 32. Expedientes de Regulación de Empleo.

En caso de acuerdo entre Empresas y trabajadores afectados en expediente de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores, suponga, sin más trámite la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las Empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

CAPITULO VI

CONTRATACION Y MOVILIDAD

Artículo 33. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.º De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 2.546/1994, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta veinticuatro meses

trabajados dentro de un período de treinta meses.

2.º Los contratos de duración inferior a seis meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este período máximo. sin limitación temporal alguna.

A partir de los seis meses de duración podrán concertarse prórrogas semestrales hasta llegar al período máximo de dos años. Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de dos años.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los dos años y con las condiciones del presente artículo.

4.º El sector de la madera, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y, cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector se enmarquen en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por todo ello las partes firmantes del presente Convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la madera en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

5.º A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

6.º Con independencia de lo establecido en el párrafo precedente, los contratos de duración inferior a cuatro meses no tendrán derecho a dicha indemnización.

7.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 34. Contrato de Obra o Servicios Determinados.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T en su artículo 15.1 a) las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1 a) del ET, es decir para obras o servicio determinados, para las siguientes actividades:

A) Trabajos de reparación de las instalaciones.

B) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

C) Trabajos de remanentes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

Artículo 35. Contratos formativos.

—Contrato para la formación:

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias. La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintiún años.

a) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio.

b) No se podrá realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será del 75%, el 85% y el 95% durante el primero, segundo y, tercer año del contrato respectivamente y respecto de los salarios de convenio establecidos para la categoría de

Vigilante dentro del grupo de Personal de Monte, la categoría de Ayudante dentro del grupo de Personal de Fábrica, Carpintería Mecánica, Chapas y Tableros y Embalajes, la categoría de Peón dentro del grupo de Almacenes de Madera, la categoría de Auxiliar Administrativo en el grupo de Personal Administrativo, la categoría de Auxiliar dentro del grupo de Personal Técnico.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100 por ciento del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica, práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

—Contrato en prácticas:

El contrato formativo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten

para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e) Los salarios de los trabajadores contratados en prácticas no podrán ser inferiores al 70% durante el primer año y al 80% durante el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de las retribuciones que en este Convenio se establecen a trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente trabajo
- f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Estos salarios, tanto los correspondientes a los contratos para la formación como a los de prácticas, se aplicarán a partir de los 15 días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 36. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores, puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de tablas de convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa

usuaria que esté afectado por el presente Convenio.

Artículo 37. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

A) Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de una duración de 15 días.
- c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del PRECO II, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

B)El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la Empresa.

CAPITULO VII

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS

DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 38. Secciones Sindicales.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 39. Garantías y funciones de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías y funciones:

a)Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los Convenios o pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría los trabajadores de dichas Empresas.

b)Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

c)Proponer candidatos en las elecciones para cubrir los puestos de Comité de Empresa.

d)Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.

e)Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f)Los Delegados Sindicales de Empresa podrán asistir a cuantas reuniones que por

y para el Comité de Empresa o Delegados de Personal se convoquen, teniendo derecho a participar en ellas con voz y sin voto.

Asimismo siempre que lo decidan la mayoría de los trabajadores, negociarán en representación de éstos los acuerdos de Empresa.

g)Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa, relativas a:

—Expedientes de regulación de empleo.

—Traslados totales o parciales de Empresa.

—Introducción de nuevos métodos de trabajo.

—Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

h)Los Delegados Sindicales serán informados de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos

contratos.

i) La Dirección de la Empresa entregará, previo requerimiento, a los Delegados de Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación descritos en el artículo siguiente, relación de los contratos de duración determinada celebrados en la Empresa, en la que conste nombre de los trabajadores contratados, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos, categoría profesional y retribución pactada. Igual información deberá facilitarse en las prórrogas de los contratos.

Asimismo y previo requerimiento de los Delegados Sindicales a los que se hace referencia en este artículo, las Empresas deberán facilitarles relación de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente, por departamentos, secciones, grupos homogéneos u otras formas similares.

j) Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

k) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

Artículo 40. Disponibilidad de horas sindicales.

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en

cada Empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la

cuantía siguiente y según el tamaño de las mismas:

Tamaño Porcentaje Horas retribuidas

De 25 a 100 trabajadores 20% 10 horas/mes

Más de 100 trabajadores 15% 15 horas/mes

Artículo 41. Dietas.

Las Empresas abonarán en concepto de dieta la cantidad de 1.194 pesetas a los trabajadores afiliados a una Central Sindical que cumpla el requisito del 10% de afiliación en dicha Empresa, por asistencia a reuniones sindicales que a tal efecto sean convocadas por dicha Central Sindical. El número máximo de dietas será de siete.

A partir del 1.º de enero del 2000, dicho importe experimentará un incremento igual al IPC de 1999 más 0,5 puntos.

La Central Sindical correspondiente deberá remitir a la Dirección de la Empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a los efectos del abono de las dietas señaladas.

El abono de las dietas a que se hace referencia en este artículo, podrá ser realizado, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado Sindical. A tal efecto, se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos la Empresa entregará al Delegado Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las dietas que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones.

Artículo 42. Información sobre la Empresa.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa, que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en este Convenio se reunirán semestralmente para informar sobre la marcha y situación general de la Empresa.

Las Empresas facilitarán semestralmente a los Delegados de Personal o Comités de

Empresa, información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité

de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la Empresa.

Artículo 43. Garantías Sindicales.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 44. Delegados de Personal y Comités de Empresa.

El Delegado de Personal y el Comité de Empresa son órganos de representación de

los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 45. Disponibilidad de horas de los Delegados y Comités de Empresa.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes:

Tamaño Horas/mes

Hasta 75 trabajadores 25

De 76 a 125 trabajadores 30

Más de 125 trabajadores 35

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán

acumularse mensualmente, dentro de los miembros de una misma Central Sindical,

siempre que ésta acredite tener al menos el 20% de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa del sector y ostente una afiliación en la Empresa

de al menos el 10% de sus trabajadores.

Estas horas serán acumulables a las que puedan corresponder por Delegado Sindical, si coinciden en una misma persona ambos cargos.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las

convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 46. Funciones del Delegado y Comité de Empresa.

Serán funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiéndolo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora, así como la información a que se refiere el apartado i) del artículo 39.º
- d) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:
 - Expedientes de regulación de empleo.
 - Traslados totales o parciales de la Empresa.
 - Introducción de nuevos métodos de trabajo.
 - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Artículo 47. Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 48. Garantías comunes.

Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

- b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada Empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas

de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

- c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas:

— En el caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

— En el caso de Delegado Sindical al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que

no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada. Esta garantía, para el caso de los Delegados de Secciones Sindicales, se mantendrá por un período igual al del mandato sindical, una vez expirado éste, con una duración máxima, en todo caso, de dos años a partir de dicha expiración.

Artículo 49. Normas para el Ejercicio de la Acción Sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las Empresas estarán facultadas para trasladar de puestos de trabajo provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar al anterior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical, siempre que sean requeridas por la Empresa.

Artículo 50. Asambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 3 asambleas y 3 horas anuales durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos

los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo

o a requerimiento del Delegado de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de 3 asambleas y 3 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro

del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33% de la plantilla total de la Empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48

horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 51. Seguridad y Salud Laboral.

I. Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las Empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los delegados de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento. En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el empresario:

—Un presidente.

—El jefe o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

—Un técnico de Seguridad.

—Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el empresario estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los trabajadores.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los trabajadores, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.

De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.

De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.

De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.

Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

c) Un Secretario, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las Empresas facilitarán a los Delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (artículo 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultades por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por

el empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, quien resolverá al efecto.

III. EL Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de

votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el

artículo 48.º de este Convenio.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

- a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado 1 de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.
- b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.
- c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.
- d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.
- e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.
- f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.
- h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agente contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes, Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las Empresas proveerán a todos los trabajadores de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia,

serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adaptarse en ámbitos superiores.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52. Faltas y Sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia voluntariedad y malicia en su comisión, en: Leves, graves y muy graves.

Artículo 53. Faltas leves.

- 1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la Empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 6.º No informar a la Empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
- 8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
- 9.º Usar el teléfono de la Empresa para asuntos particulares, sin autorización.
- 10.º La embriaguez ocasional.
- 11.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 54. Faltas graves.

- 1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
- 7.º Simular la presencia de otro trabajador en la Empresa mediante cualquier forma.
- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la Empresa.

12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la Empresa.

15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la Empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

Artículo 55. Faltas muy graves.

1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros

de trabajo o a tercera persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales, para uso propio.

5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la Empresa.

6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la Empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la Empresa.

7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9.º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en Empresas de la competencia sin la oportuna y expresa autorización.

11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13.º Causar accidentes graves por negligencia descuido o imprudencia inexcusables

o serio peligro para las Empresas.

14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la Empresa.

15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello

causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la Empresa.

20.º La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

Artículo 56. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las Empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida pudiendo ser las siguientes:

—Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

—Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

—Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa en el que serán, oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

CAPITULO X

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 57. Legislación Complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 58. Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dicha circunstancia deberán poner de manifiesto ante la

representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15

días contados a partir de la publicación del Convenio o de las revisiones salariales en su caso en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia

del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresa acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresas y la representación

de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131, de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 59. Comisión Mixta.

La interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, serán realizadas entre el empresario o comisión empresarial provincial y Delegado Sindical o comisión sindical provincial, con arreglo a los siguientes cauces:

a) En los casos de reclamaciones en la Empresa y cuando el trabajador reclamante

pertenezca a una Central Sindical, se intentará el arreglo entre su Delegado Sindical y empresario correspondiente.

b) Cuando no haya arreglo con el procedimiento anterior o en casos que no se encuadren en el mismo, los trabajadores o empresarios afectados, podrán elevar los problemas de aplicación e interpretación a una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que se constituirá a nivel provincial por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de los empresarios, los cuales dictaminarán en cada caso, sin perjuicio de las acciones legales a que tenga derecho cada parte.

Además de lo indicado en el apartado b), dicha Comisión Mixta podrá convocar a la Mesa Negociadora, formulando las propuestas que considere convenientes.

La Comisión Mixta se reunirá cuantas veces resulte necesario para el desarrollo de sus competencias, debiendo hacerlo como mínimo trimestralmente. Las normas de

procedimiento, desarrollo de las reuniones y establecimiento y designación de órganos, serán realizadas por la propia Comisión Mixta.

Sede la Comisión Mixta: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 60. Formación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de

Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuida la representatividad sindical en el porcentaje establecido en el momento de la constitución de la Comisión Negociadora.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las Empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las Empresas se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la Empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Los planes de formación dirigidos a la mejora y adaptación de la cualificación profesional de los trabajadores de la Industria del Mueble, afectados por este Convenio, se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscrito el 28-09-1995.

Artículo 61. PRECO II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990.

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente Convenio.

Disposición Adicional Primera. Clasificación Profesional.

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de categorías profesionales del sector, se estará al anexo del Convenio publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 6 del 10 de enero de 1995.

Disposición Adicional Segunda. Comisión Permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente y paritaria integrada por el mismo número de representantes empresariales y sindicales, firmantes del Convenio teniendo la representación sindical ELA-STV el 100% de representatividad en esta Comisión, la cual tendrá como objeto el análisis, y en

su caso adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial. Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en la sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián. Las partes acuerdan someter inicialmente a la consideración de la Comisión Permanente creada, el análisis y en su caso, adopción de acuerdos en materia de contratación y en particular los que puedan derivarse de las modificaciones que, en dicha materia, puedan afectar al Estatuto de los Trabajadores y otras leyes complementarias.

Disposición Adicional Tercera. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la EPSV Geroa.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de setiembre de 1999, del 0,50% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social,

del que un 0,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,25% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 1% de la misma Base de Cotización, del que un 0,5% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,5% con cargo a la empresa. Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición Transitoria.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

ALTZARI INDUSTRIAKO ALOKAIRU TAULA / TABLA SALARIAL INDUSTRIA MUEBLE

1999. urtea (Pta.tan) /Año 1999 (en ptas.)

A A B C

Hitz. alok. Hitz. alok. Hitz. plus l/e alok. Prima Pizg.

Lanbide kategoriak oin. egun. oin. hil. l/egune. A+B %25 A+B

Sal. Base Sal. Base Plus conv. Sal. d/t Car. Incent.

Categorías profesionales conv. diar. conv. mes d/trab. A+B 25% A+B

—Langileak / Personal Obrero:

Arduraduna / Encargado 2.426 3.571 5.997 1.499

1. mailako tupista / Tupista de 1.^{ac} 2.363 3.473 5.836 1.459
1. mailako zerralaria / Aserrador de 1.^a 2.288 3.208 5.496 1.374
Zorrozlaria / Afilador 2.234 3.339 5.573 1.393
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.^a 2.195 3.257 5.452 1.363
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.^a 2.035 3.042 5.077 1.269
2. mail. zerral. 2. mail. tupista / Aserrador de 2.^a, Tupista de 2.^a 2.035 3.042
5.077 1.269
Laguntzailea / Ayudante 1.926 2.886 4.812 1.203
Zorrozlari laguntzailea / Ayudante afilador 1.922 2.898 4.820 1.205
Peoi espezializatua / Peón especializado 1.889 2.841 4.730 1.183
Makina laguntzailea / Ayudante de máquina 1.857 2.795 4.652 1.163

—Menpeko langileak / Personal Subalterno:

Kontram., espezial. eta biltegia / Capataz, especial. y almacén. 54.439 2.743
4.536 1.134
Goarda, Jagole, Ordenantza eta Atezaina / Guarda, Vigilante,
Ordenanza y Portero 53.120 2.688 4.438 1.110
Zerrendatzaile, Peoi-kontramaisu eta pisatzaile baskulatzaila
/ Listero, Capataz de peones y Pesador basculero 53.805 2.841 4.613 1.153
Lehen mailako karneta behar duen ibilgailuaren gidariak Lehen Mailako
Ofizialaren alokairua eskuratuko du. Ibilgailuak bigarren mailako karneta
besterik ez badu galdatzen, Bigarren Mailako Ofizialaren alokairua eskuratuko
du.
/ Conductor de vehículo que necesite carnet de primera, percibirá el salario de
oficial primera. Si el vehículo requiere sólo carnet de segunda, percibirá el
salario de oficial segunda.
Eskorga Jasotzail. Gidaria / Conductor de carretilla elevadora 1.979 2.962 4.941
1.235

—Administrazio langileak / Personal Administrativo:

Burua / Jefe 83.480 4.059 6.809 1.702
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.^a 67.049 3.274 5.483 1.371
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.^a 56.091 2.814 4.662 1.166
Laguntz., Telef., Mekanografoa / Auxiliar, Telefonista, Mecnógrafa 53.120 2.688
4.438 1.110
Bidaiari eta artekariak / Viajantes y Corredores de Plaza 61.986 3.078 5.120
1.280

—Langile teknikoak / Personal Técnico:

* (A azpitaldea) / (Subgrupo A)

Tailer Burua / Jefe de Taller 72.746 3.883 6.279 1.570
Proiektista / Proyectista 68.476 3.084 5.340 1.335
Delineatzailea / Delineante 59.739 2.978 4.946 1.237
Analista laguntzailea / Auxiliar Analista 51.520 2.609 4.306 1.077
1. mailako Antolamendu Teknikaria / Técnico Organización 1.^a 67.049 3.274 5.483
1.371
2. mailako Antolamendu Teknikaria / Técnico Organización 2.^a 56.091 2.814 4.662
1.166

* (B azpitaldea) / (Subgrupo B)

Mendi eta industri Injinerua / Ingeniero de Montes e Industrial 110.900 5.289
8.942 2.236

Kimikariak eta Abokatuak / Químicos y Abogados 96.285 4.630 7.802 1.951

Injineru Laguntzaileak / Ayudantes de Ingenieros 83.480 4.059 6.809 1.702

Peritoak / Peritos 61.986 3.078 5.120 1.280

Praktikanteak / Practicantes 63.512 3.153 5.245 1.311

ALTZARI INDUSTRIAKO ALOKAIRU TAULA / TABLA SALARIAL INDUSTRIA
MUEBLE

1999. urtea (eurotan) /Año 1999 (en euros)

A A B C

Hitz. alok. Hitz. alok. Hitz. plus l/e alok. Prima Pizg.

Lanbide kategoriak oin. egun. oin. hil. l/egune. A+B %25 A+B

Sal. Base Sal. Base Plus conv. Sal. d/t Car. Incent.

Categorías profesionales conv. diar. conv. mes d/trab. A+B 25% A+B

—Langileak / Personal Obrero:

Arduraduna / Encargado 14,58 21,46 36,04 9,01

1. mailako tupista / Tupista de 1.^a 14,20 20,87 35,08 8,77

1. mailako zerralaria / Aserrador de 1.^a 13,75 19,28 33,03 8,26

Zorrozlaria / Afilador 13,43 20,07 33,49 8,37

1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.^a 13,19 19,57 32,77 8,19

2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.^a 12,23 18,28 30,51 7,63

2. mail. zerral. 2. mail. tupista / Aserrador de 2.^a, Tupista de 2.^a 12,23 18,28

30,51 7,63

Laguntzailea / Ayudante 11,58 17,35 28,92 7,23

Zorrozlari laguntzailea / Ayudante afilador 11,55 17,42 28,97 7,24

Peoi espezializatua / Peón especializado 11,35 17,07 28,43 7,11

Makina laguntzailea / Ayudante de máquina 11,16 16,80 27,96 6,99

—Menpeko langileak / Personal Subalterno:

Kontram., espezial. eta biltegia / Capataz, especial. y almacén. 327,18 16,49

27,26 6,82

Goarda, Jagole, Ordenantza eta Atezaina / Guarda, Vigilante,

Ordenanza y Portero 319,26 16,16 26,67 6,67

Zerrendatzaile, Peoi-kontramaisu eta pisatzaile baskulatzailea

/ Listero, Capataz de peones y Pesador basculero 323,37 17,07 27,72 6,93

Lehen mailako karneta behar duen ibilgailuaren gidariak Lehen Mailako

Ofizialaren alokairua eskuratuko du. Ibilgailuak bigarren mailako karneta

bestarik ez badu galdatzen, Bigarren Mailako Ofizialaren alokairua eskuratuko

du.

Conductor de vehículo que necesite carnet de primera, percibirá el salario de

Oficial Primera. Si el vehículo requiere sólo carnet de segunda, percibirá el

salario de Oficial Segunda.

Eskorga Jasotzail. Gidaria / Conductor de Carretilla Elevadora 11,89 17,80 29,70

7,42

—Administrazio langileak /Personal Administrativo:

Burua / Jefe 501,72 24,40 40,92 10,23

1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.^a 402,97 19,68 32,95 8,24

2. mailako Ofiziala / Oficia de 2.^a 337,11 16,91 28,02 7,01

Laguntz., Telef., Mekanografoa / Auxiliar, Telefonista, Mecanógrafa 319,26 16,16
26,67 6,67
Bidaiari eta artekariak / Viajantes y Corredores de Plaza 372,54 18,50 30,77
7,69

—Langile teknikoak / Personal Técnico:

* (A azpitaldea) / (Subgrupo A)

Tailer Burua / Jefe de Taller 437,21 23,34 37,74 9,44

Proiektista / Proyectista 411,55 18,54 32,09 8,02

Delineatzailea / Delineante 359,04 17,90 29,73 7,43

Analista laguntzailea / Auxiliar Analista 309,64 15,68 25,88 6,47

1. mailako Antolamendu Teknikaria / Técnico Organización 1.^a 402,97 19,68 32,95
8,24

2. mailako Antolamendu Teknikaria / Técnico Organización 2.^a 337,11 16,91 28,02
7,01

* (B azpitaldea) / (Subgrupo B)

Mendi eta industri Injinerua / Ingeniero de Montes e Industrial 666,52 31,79
53,74 13,44

Kimikariak eta Abokatuak / Químicos y Abogados 578,68 27,83 46,89 11,73

Injineru Laguntzaileak / Ayudantes de Ingenieros 501,72 24,40 40,92 10,23

Peritoak / Peritos 372,54 18,50 30,77 7,69

Praktikanteak / Practicantes 381,71 18,95 31,52 7,88

ALTZARI INDUSTRIAKO ANTZINATASUN TAULA / TABLA ANTIGÜEDAD MUEBLE
(1999ko urtarrilaren 1etik 1999ko abenduaren 31 arte) / (Desde el 1 de enero al
31 de diciembre de 1999)

Bosturtekoa (pta.tan) Bosturtekoa (eurotan)

Quinquenio (ptas.) Quinquenio (euros)

Eguna / Día Hila / Mes Eguna / Día Hila / Mes

—Langileak / Personal Obrero:

Arduraduna / Encargado 115 0,69

1. mailako tupista / Tupista de 1.^a 113 0,68

1. mailako zerralaria / Aserrador de 1.^a 109 0,66

Zorrozlaria / Afilador 106 0,64

1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.^a 104 0,63

2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.^a 96 0,58

2. mail. zerral. 2.mail. tupista / Aserrador de 2.^a, Tupista de 2.^a 96 0,58

Laguntzailea / Ayudante 92 0,55

Zorrozlari laguntzailea / Ayudante afilador 91 0,55

Peoi espezializatua / Peón especializado 89 0,53

Makina laguntzailea / Ayudante de máquina 88 0,53

—Menpeko langileak / Personal Subalterno:

Kontram., espezial. eta biltegia / Capataz, especial. y almacén. 2.586 15,54

Goarda, Jagole, Ordenantza eta Atezaina / Guarda, Vigilante,
Ordenanza y Portero 2.523 15,16

Zerrendatzaile, Peoi-kontramaisu eta pisatzaile baskulatzaila

/ Listero, Capataz de peones y Pesador basculero 2.555 15,36

Lehen mailako karneta behar duen ibilgailuaren gidariak Lehen Mailako
Ofizialaren alokairua eskuratuko du. Ibilgailuak bigarren mailako karneta

bestarik ez badu galdatzen, Bigarren Mailako Ofizialaren alokairua eskuratuko du.

Conductor de vehículo que necesite carnet de primera, percibirá el salario de Oficial Primera. Si el vehículo requiere sólo carnet de segunda, percibirá el salario de Oficial Segunda.

Eskorga Jasotzail. Gidaria / Conductor de Carretilla Elevadora 94 0,56

—Administrazio langileak /Personal Administrativo:

Burua / Jefe 3.964 23,82

1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.^a 3.184 19,14

2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.^a 2.663 16,00

Laguntz., Telef., Mekanografoa / Auxiliar, Telefonista, Mecnógrafa 2.523 15,16

Bidaiari eta artekariak / Viajantes y corredores de plaza 2.944 17,69

—Langile teknikoak / Personal Técnico:

* (A azpitaldea) /(Subgrupo A)

Tailer Burua / Jefe de Taller 3.455 20,76

Proiektista / Proyectista 3.252 19,54

Delineatzailea / Delineante 2.837 17,05

Analista laguntzailea / Auxiliar analista 2.447 14,71

1. mailako Antolamendu Teknikaria / Técnico Organización 1.^a 3.184 19,14

2. mailako Antolamendu Teknikaria / Técnico Organización 2.^a 2.663 16,00

* (B azpitaldea) /(Subgrupo B)

Mendi eta industri Injinerua / Ingeniero de Montes e Industrial 5.266 31,65

Kimikariak eta Abokatuak / Químicos y Abogados 4.573 27,48

Injineru Laguntzaileak / Ayudantes de Ingenieros 3.964 23,82

Peritoak / Peritos 2.944 17,69

Praktikanteak / Practicantes 3.016 18,13

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO SOBRE APORTACIONES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL

SECTOR INDUSTRIA DEL MUEBLE Y AUXILIARES DE GIPUZKOA A LA ENTIDAD DE PREVISION

SOCIAL VOLUNTARIA GEROA

En Donostia-San Sebastián, a 5 de mayo de 1999, en la sede de ELA se reúnen por

la representación de los trabajadores Luis M.^a Arana y Xabier Agirretxe (ELA-STV) y por la representación empresarial Juan Ramón Apezetxea (ADEGI), Carmelo Mendivil y Juan M.^a Zubizarreta Aramberri (Serv. Com. Madera) que componen la Comisión Negociadora del Acuerdo (salvo LAB) que debe fijar las aportaciones de empresas y trabajadores del Sector de la Industria del Mueble y Auxiliares de Gipuzkoa a la EPSV Geroa, inscrita en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi con el número 178-G.

La representación empresarial compuesta por ADEGI y Servicios Comerciales de la

Madera y por la Central Sindical ELA acuerdan:

1.º Los presentes Acuerdos afectan a la totalidad de empresas y trabajadores del Sector de la Industria del Mueble y Auxiliares de Gipuzkoa.

Por ello, su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal

señalado en el artículo 2.º «Ambito Funcional» y artículo 3.º párrafo primero «Ambito Personal» del vigente Convenio Colectivo para la Industria del Mueble y Auxiliares de Gipuzkoa 1999-2000, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo, y sus trabajadores, que se dediquen a la referida actividad de la industria del mueble y auxiliares incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenios Colectivos propios.

2.º Establecer, en virtud de lo señalado en el artículo 39.2 de la Ley de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, con carácter obligatorio para las empresas y trabajadores afectados, que la aportación a realizar mensualmente a la Entidad de Previsión Social de Geroa será:

—A partir del uno de setiembre de mil novecientos noventa y nueve del 0,50% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,25% con cargo a la empresa.

—A partir del uno de enero del año dos mil del 1% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,50% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,50% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que descontarán el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

3.º Manifestar que los presentes acuerdos tienen el carácter de «acuerdos sobre materia concreta» contemplado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y que las organizaciones firmantes ostentan la representación exigida en dicho artículo.

4.º Solicitar a la Autoridad Laboral el depósito y registro de los referidos Acuerdos y su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en la ciudad y fecha mencionadas.